

۲۱۰۴۴۱۴

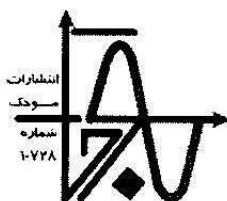
به نام خدا

سنجش نظام ارزیابی

عملکرد کارکنان

تألیف:

اسماعیل پیری



انتشارات موجک



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: پیری، اسماعیل، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور: سنجش نظام ارزیابی عملکرد کارکنان / تالیف اسماعیل پیری.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۵۳ ص.

شابک: ۷-۰۴-۸۷۹۹-۶۰۰-۹۷۸، ۲۷۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابخانه

موضوع: کارکنان -- ارزشیابی

موضوع: Employee's Rating of

موضوع: نیروی انسانی -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی

موضوع: Manpower-- Evaluation -- Iran-- Case studies

موضوع: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Manpower planning -- Iran-- Case studies

موضوع: عملکرد -- مدیریت -- ایران -- ارزشیابی

موضوع: Performance -- Management -- Iran -- Evaluation

موضوع: استانداردهای عملکرد شغلی -- ایران

موضوع: Performance standards -- Iran

رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۲۵

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۱۹۷۱۸

انتشارات موجک

تلگرام: ۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۰۶۶۴۹۷۱۰

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: سنجش نظام ارزیابی عملکرد کارکنان

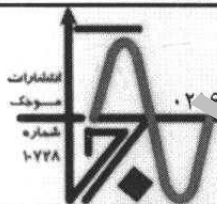
تالیف: اسماعیل پیری

مشخصات ظاهری: ۵۳ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۲۷۰۰۰۰ ریال، شابک: ۷-۰۴-۸۷۹۹-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.



فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیش گفتار.....	۱
فصل اول: کلیات.....	۳
۱-۱ مقدمه.....	۳
۲-۱ بیان مسأله.....	۴
۳-۱ اهمیت مسأله.....	۶
۴-۱ اهداف.....	۷
۵-۱ چهارچوب نظری.....	۷
۶-۱ مدل مفهومی.....	۸
۷-۱ فرضیه‌ها.....	۸
۸-۱ تعاریف واژه‌ها.....	۹
فصل دوم: عملکرد.....	۱۱
۱-۲ مقدمه.....	۱۱
۲-۲ مفهوم عملکرد.....	۱۱
۳-۲ عوامل موثر در بهبود عملکرد.....	۱۲
۴-۲ مدیریت عملکرد از دیدگاه صاحب‌نظران.....	۱۳
۵-۲ مفهوم مدیریت عملکرد.....	۱۴

۶-۲ ویژگی های مدیریت مبتنی بر عملکرد ۱۵

فصل سوم: عملکرد منابع انسانی ۱۷

۱-۳ تعاریف ارزیابی عملکرد ۱۷

۲-۳ الگوهای در مورد عملکرد منابع انسانی ۱۸

۱-۲-۳ الگوی هرسی و گلداسمیت ۱۸

۲-۱-۳ الگوی موری اینسورت و نیویل اسمیت ۱۹

۲-۳ نتیجه های عملکرد منابع انسانی ۱۹

فصل چهارم: مدل های ارزیابی عملکرد ۲۳

۱-۴ مدل های ارزیابی عملکرد کارکنان ۲۳

۲-۴ مدل برناردین ۲۳

۳-۴ مدل ارزیابی عملکرد معادل متوسط بار تار (۱۹۹۵) ۲۳

۴-۴ مدل سینگر اعتبار سیستم ارزیابی عملکرد نیروی انسانی ۲۴

۵-۴ ویژگی های مدل ارزیابی عملکرد کارکنان ۲۴

۶-۴ ابعاد مدل ارزیابی عملکرد کارکنان ۲۵

فصل پنجم: تحقیقات نظام ارزیابی عملکرد کارکنان ۲۹

۱-۵ تحقیقات داخلی ۲۹

۲-۵ تحقیقات خارجی ۳۳

فصل ششم: مطالعه موردی ۳۵

۱-۶ مقدمه ۳۵

۲-۶ روش پژوهش ۳۵

۳-۶ جامعه و نمونه ۳۵

۴-۶	روش‌های جمع‌آوری داده‌ها	۳۶
۵-۶	روایی و پایایی	۳۸
۶-۶	متغیرها و الگوی پیشنهادی پژوهش	۳۹
۷-۶	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۴۰

فصل هفتم: یافته‌ها		
۱-۷	نتایج متغیرهای جمعیت‌شناختی	۴۳
۲-۷	نتایج آزمون‌های تک نمونه‌ای	۴۴
۳-۷	نتایج مقایسه میانگین‌ها	۴۵

فصل هشتم: جمع‌بندی		
۱-۸	مقدمه	۴۷
۲-۸	نتیجه‌گیری	۴۷
۳-۸	پیشنهادهای	۴۸
۴-۸	محدودیت‌ها	۴۸

منابع		
منابع فارسی		۴۹
منابع انگلیسی		۵۱

پیش گفتار

ارزیابی کارکنان از مؤثرترین ابزارهای ارتقاء کارآمدی، توانمندسازی و بهسازی نیروی انسانی است، که اگر به نحو صحیح، علمی و با حسن نیت مورد استفاده قرار گیرد می تواند علاوه بر رضایت کارکنان، منجر به شایستگی و وضعیت آنان و رفع کاستی ها ضعف ها توسط مدیران شود.

بدین منظور کتاب حاضر به استناد از مدل نسبتاً بومی شده سینگر، سنجش اعتبار نظام ارزیابی عملکرد کارکنان معاونت توسعه مدیریت و ریاست جمهوری را مورد بررسی و مطالعه قرار داده است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی و پیمایشی در جامعه آماری متشکل از ۸۰ نفر از کارشناسان ستادی معاونت مذکور می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده و حجم نمونه ۱۲۰ نفر است.

مهمترین نتیجه کتاب حاضر حاکی از آن است که نظام مذکور از دیدگاه کارکنان دارای اعتبار نمی باشد، یعنی این نظام فاقد اثربخشی لازم جهت تحقق اهداف و انجام وظایف خود است و بیشتر جنبه تشریفاتی دارد.

پیشنهاد شده است که مدیران در طراحی سنجش اعتبار نظام ارزیابی عملکرد فاکتورهایی مانند نیازهای آموزشی، حقوق و پاداش، ارتباطات و بازخور و ... را مدنظر قرار دهند تا بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده و در نتیجه نظام کارآمد ارزیابی عملکرد نایل گردند.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: عملکرد

فصل سوم: عملکرد منابع انسانی

فصل چهارم: مدل های ارزیابی عملکرد

فصل پنجم: تحقیقات نظام ارزیابی عملکرد کارکنان